HSBC Anti-Serikat Pekerja

Spanduk protes karyawan HSBC tahun 1966

Toentas News pada edisi 191 lalu (29 Juni-12 Juli 2006) memuat berita 'penganiayaan' management HSBC terhadap Yuni, yang pemberitaannya masih berlanjut pada edisi kali ini. Dari pilihan kata 'penganiyaan' tersebut mungkin kebanyakan pembaca akan menerka telah terjadi kekerasan fisik yang dilakukan seseorang atau beberapa orang jajaran management terhadap Yuni. Sambil juga terbersit beberapa pertanyaan dalam kepala pembaca, "siapa Yuni?", "kenapa dianiyaya?", "bagaimana itu terjadi?", dan yang paling penting adalah pertanyaan terakhir, "bagaimana nasib Yuni sekarang?, apakah cukup mendapatkan keadilan?"

Aksi demo karyawan HSBC tahun 1966

Untuk itu Toentas News, Minggu (9/7) silam ,menemui Bagastri, pengamat masalah perburuhan yang tinggal di Jakarta dan cukup tahu banyak mengenai sejarah kasus ketenaga kerjaan di HSBC, untuk meminta komentarnya seputar kasus ini, menurut Bagastri , dirinya telah mencermati isi berita tersebut. "Kasus phk yang dialami Yuni, sejauh pengetahuan saya juga menimpa ribuan orang lain di tempat kerja yang berbeda-beda. Sebagian besar mereka yang mengalaminya menyadari betapa persoalan tersebut di republik tercinta ini begitu memprihatinkan, dan dari situ mereka terus committed pada perjuangannya, tapi juga tidak sedikit yang belum mengerti meski mereka jelas-jelas telah menjadi korban 'kekerasan' management perusahaan tempat mereka bekerja." katanya.

PENGANIYAAN HAK-HAK PEKERJA

Lebih jauh Bagastri mengatakan, Yuni hanyalah seorang pekerja, atau dalam istilah yang dipakai Toentas 'karyawan'. Tidak bedanya dengan pekerja lain seperti Anwar yang bekerja di perusahaan elektronik di Tangerang, atau Jarnalis yang berkerja di salah satu perusahaan ritel yang cukup mapan di Jakarta, atau Faisal di perusahaan kontraktor, atau Ami di perusahaan yang memproduksi BH dan celana dalam merk Triumph di Bogor, dan lain-lain di perusahaan manapun di sektor apapun. Sementara Yuni bekerja di salah satu perusahaan asing terbesar, tidak hanya di Indonesia tapi juga di dunia, HSBC 'the world's local bank'.

Pekerja bekerja untuk upah dengan menjual tenaga dan keringatnya, keterampilannya, dan atau kecerdasannya kepada pemilik perusahaan yang diwakili oleh jajaran managemen. Dalam relasi jual-beli ini lahir hak dan kewajiban; hak dasar pekerja adalah upah dan kewajibannya adalah pekerjaannya. Pekerja bukan robot atau mesin, upah yang dibayarkan kepada mereka seharusnya tidak sekedar pengganti energi yang dikeluarkan pekerja, tapi harus manusiawi, artinya nilai riil upah harus memenuhi standar minimal hidup layak sebagai manusia dengan beragam kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan dan pendidikan.

"Penganiyayan macam apa yang terjadi di HSBC," Tanya Bagastri, perusahaan yang sudah ada di Indonesia ratusan tahun dan kini berkantor pusat di gedung megah WTC di jalan Sudirman itu? Bukankah bekerja di bank bukan hanya prestige, tapi juga memberikan jaminan kesejahteraan yang 'wah', apalagi HSBC adalah perusahaan internasional papan atas, pasti memiliki standar kesejahteraan yang lebih baik dari perusahaan bank nasional. Di sinilah kita sering terjebak menangkap realitas yang sesungguhnya, pikiran kita juga terkekang oleh budaya 'nrimo' dan 'untung'." kata Bagastri lagi.

Yakni ketika dalam memahami perilaku HSBC terhadap pekerjanya kita membandingkan kondisi kesejahteraan pekerjanya, apa yang didapat pekerja HSBC dengan kondisi kesejahteraan pekerja di perusahaan lain, bisa membandingkannya dengan bank lain atau perusahaan selain bank, perusahaan elektronik misalnya. Tentu saja kita akan lebih banyak mendapati kondisi kesejahteraan pekerja yang lebih buruk dari kondisi di HSBC. Lalu kita 'nrimo' dengan apa yang sudah kita dapat karena kondisi kita di HSBC masih lebih baik, kita masih untung. Upah pokok tiga juta rupiah, kita dapat housing loan, vehicle loan, dan utang lain-lain lagi dengan bunga rendah, tunjangan Jamsostek yang relatif tinggi ketimbang di perusahaan lain, lanjut Bagastri.

Lalu apa masalahnya, bukankah HSBC sudah memenuhi hak dasar pekerjanya dengan baik? Iya bila dibandingkan dengan perusahaan lain, tapi belum tentu bila membandingkannya dengan kinerja dan performance (produktifitas) HSBC sendiri. Tentu saja ini perlu dihitung lagi untuk membuktikan rasa keadilan kerja di HSBC. Apakah sudah sesuai apa yang didapat pekerja HSBC (hak) dengan kontribusi yang diberikan untuk peningkatan kinerja dan performance perusahaan (kewajiban). Dan serikat pekerjalah yang paling strategis untuk mengambil peran ini, serikat pekerja HSBC sendiri yang menyimpan potensi kekuatan untuk menjamin rasa keadilan bagi kaum pekerja di HSBC.

Di sinilah masalahnya, penganiyayan terhadap hak pekerja adalah pengebirian hak berserikat. HSBC tidak melarang adanya serikat, tapi keberadannya dikebiri, dibuat impotent. Ketika Yuni menjadi wakil ketua II SP HSBC pada tahun 2001, serikat di HSBC baru mulai hidup lagi sebagai imbas dari eforia era reformasi yang dimulai dengan diratifikasinya konvensi ILO no 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Bernegosiasi. Motivasi mereka berorganisasi adalah mengembalikan kondisi kesejahteraan pekerja seperti telah dicapai KKB 1994-1995.

Beberapa dari pengurus yang mengalami masa itu dapat merasakan keadaan yang merosot setiap tahun sampai kondisi yang menyulitkan seperti sekarang di antaranya seperti perubahan sistem penghitungan upah dari COLA (cost of living adjustment) menjadi MARKET DRIVEN, pekerja di beberapa departemen pun sudah digantikan dengan tenaga outsource. Orang-orang lama dalam kepengurusan baru ini menjadi motivator dan penggerak utama SP HSBC, dan Yuni menjadi corongnya, pendobrak. Beberapa pengurus menjadi negosiator, yang lainnya administratur. Pembagian peran ini terjadi begitu saja, tanpa perencanaan, hanya kebetulan sejarah karena kebetulan sesuai dengan karakter dan pengetahuan masing-masing pengurus.

Karena peran sejarahnya sebagai corong itulah kenapa dia di-PHK. Temperamental, ceplas-ceplos, apa adanya dan egaliter menjadi kekuatan yang menunjang untuk menjadi corong yang sangat vokal, tapi juga sekaligus mengandung potensi ancaman bahaya yang membenamkan dirinya dalam kasus PHK yang berlarut-larut sampai sekarang. Bermula dari terlibat dalam pengumpulan suara pekerja untuk membuat mosi tidak percaya terhadap kepengurusan SP HSBC periode Cliff Hutagalung masa jabatan 1998-1999 yang pro-HSBC, lalu memobilisir dukungan anggota untuk memprotes buruknya kualitas seragam kerja. Keberadannya dalam organisasi yang hanya beberapa bulan saja menginspirasikan perlawanan yang cukup gigih. November 2001 diskorsing dengan alasan yang menada-ada. Sejak saat itu dia tidak diperkenankan terlibat dalam kegiatan serikat; ditolak menjadi tim perunding upah. Setelah itu SP HSBC menjadi mandul sampai saat ini, gagal memenangkan 2x KKB, tidak berhasil menuntut diberlakukannya kembali sistem COLA, tidak bisa berbuat apa-apa ketika beberapa anggotanya diminta managemen untuk mengundurkan diri karena posisinya akan diganti dengan tenaga outsource.

HSBC ANTI-SERIKAT PEKERJA

HSBC mengakui keberadaan serikat. Rudi, ketua SP HSBC saat ini, agak kaget ketika dimintai penjelasan wartawan Toentas perihal hak berserikat di HSBC. Menurutnya HSBC tidak anti-serikat. Dia sudah menjadi pengurus SP HSBC sejak tahun 2001, dan kini terpilih menjadi ketua. "Mungkin dia pikir kenapa HSBC tidak anti serikat karena sampai saat ini serikat masih ada. Mungkin dia sudah tahu dan merasakan sendiri tekanan managemen yang membatasi ruang gerak SP, namun belum berani mengungkapkan realitas objektif itu." Kata Bagastri. "Sudah jelas, dari kronologis yang ada HSBC memang anti Serikat Pekerja," tambah Bagastri.

Menurut Bagastri, sebagai salah seorang yang sudah terlibat sejak 'reformasi' SP HSBC tahun 2001, kemungkinan besar Rudi tahu apa yang terjadi. Dia terlibat dalam pembuatan Mosi tidak percaya terhadap kepengurusan Cliff yang pro-HSBC. Cliff, Jamaluddin, Alex Barnas Umaran dan Wim Ayal adalah figur yang ditolak para pekerja HSBC karena telah membuat KKB untuk periode tahun 2000-2002 yang menggerogoti kesejahteraan pekerja. Menghancurkan apa yang sudah dicapai KKB 1994-1995. Kepengurusan SP reformasi pertama itu bersepakat bahwa target mereka adalah mengembalikan kondisi KKB 1994-1995.

Harga KKB 1994-1995 sangat mahal karena harus dibayar dengan PHK semua pengurus SP masa itu dan ratusan anggota pada tahun 1996. Saiful Tavip, salah seorang pendiri serikat pekerja ASPEK Indonesia dan kini menjabat salah satu wakil ketua KSPI organisasi payung nasional terbesar di tanah air saat ini, adalah salah seorang pengurus SP HSBC saat itu yang di-PHK. Selama dua tahun terjadi vacuum dalam kepengurusan SP HSBC. Sejak itu managemen memberlakukan Peraturan Perusahaan (PP) sebagai ganti KKB. Tahun 1998 Cliff ditunjuk untuk menjalankan SP, namun tanpa alifilasi kemanapun. Pada tahun 2000 Cliff menyalin PP menjadi KKB 2000 – 2002.

Ketika kepengurusan Cliff digugat pada tahun 2000 dan kemudian digantikan oleh kepengurusan baru, managemen sedikit demi sedikit mengurangi ruang gerak SP seperti memindahkan ruang sekretariat ke tempat yang sulit dan tidak nyaman dijangkau, kegiatan apapun harus dengan seijin pihak managemen, penggunaan fasilitas perusahaan seperti telepon, Komputer dan ruang pertemuan dibatasi. Antuasiasme para pengurus baru waktu itu sedang meningkat, hanya saja mereka sangat hati-hati dalam menyikapi konflik dengan managemen dalam beberapa persoalan sensitif seperti KKB dan kenaikan upah karena traumatik PHK massal tahun 1996. Sampai akhirnya Yuni diPHK, dan mereka menentukan sikap; berjuang dalam koridor hukum sebagai jalan yang paling aman. "Pilihan yang sampai hari ini menjebak mereka dalam kekalahan yang berkepanjangan." kata Bagastri mengakhiri pembicaraannya.■

Iman R